

Економіка

УДК 658.5:331

Будякова Олена Юріївна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки та сфери обслуговування

Київський національний університет технологій та дизайну

Будякова Елена Юрьевна

кандидат экономических наук,

доцент кафедры экономики и сферы обслуживания

Киевский национальный университет технологий и дизайна

Budiakova Olena

PhD in Economics,

Associate Professor at the Department of Economics and Services

Kyiv National University of Technologies and Design

Новікова Аліна Костянтинівна

магістр кафедри економіки та сфери обслуговування

Київського національного університету технологій та дизайну

Новикова Алина Константиновна

магистр кафедры экономики и сферы обслуживания

Киевского национального университета технологий и дизайна

Novikova Alina

Master at the Department of Economics and Services

Kyiv National University of Technologies and Design

**ОСНОВНІ АСПЕКТИ ТА СТРУКТУРА СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА
ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ И СТРУКТУРА СИСТЕМЫ
ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

THE MAIN ASPECTS AND STRUCTURE OF THE PERSONNEL SYSTEM OF THE ENTERPRISE

***Анотація.** Система управління персоналом відіграє дуже важливу роль в боротьбі за отримання конкурентної переваги на ринку. Ця система реалізується в кадрових технологіях, що використовуються керівництвом задля максимізації прибутку та модернізації процесів на підприємстві. В свою чергу, лише виявлення реальних показників ефективності використання трудових і фінансових ресурсів дає змогу побачити повну картину.*

***Ключові слова:** аспекти системи формування персоналу, підприємство, структура системи формування персоналу.*

***Аннотация.** Система управления персоналом играет очень важную роль в борьбе за получение конкурентного преимущества на рынке. Эта система реализуется в кадровых технологиях, используемых руководством для максимизации прибыли и модернизации процессов на предприятии. В свою очередь, только выявление реальных показателей эффективности использования трудовых и финансовых ресурсов позволяет увидеть полную картину.*

***Ключевые слова:** аспекты системы формирования персонала, предприятие, структура системы формирования персонала.*

***Summary.** The personnel management system plays a very important role in the struggle to gain a competitive advantage in the marketplace. This system is implemented in personnel technologies used by management to maximize profits and modernize processes at the enterprise. In turn, only the identification of real indicators of efficiency of the use of labor and financial resources allows us to see the full picture.*

Key words: *aspects of personnel formation system, enterprise, structure of personnel formation system.*

Постановка проблеми. На даному етапі суспільного розвитку велике значення відіграє посилення саме ролі людського фактору. Кожен учасник сучасного виробництва має всі умови для всебічного розвитку, ефективного використання власного потенціалу, підвищення кваліфікації. Сюди входять кваліфікаційний, освітній та інтелектуальні рівні, можливість постійно підвищувати свою власну вартість на ринку праці.

Низький рівень професійної підготовки кадрів на підприємстві повинен стати причиною для того, аби приділити увагу теоретичній розробці соціально-економічних механізмів відтворення спеціалістів. Лише за умови створення нових моделей, концепцій, практик і джерел фінансування кадрового забезпечення, підприємство отримає шанс на успіх в умовах конкурентного середовища.

Ефективне функціонування трудових ресурсів та їх пропорційний розподіл – основні показники, які дають змогу краще проаналізувати стан ринку праці в тому чи іншому регіоні. Іншими словами, мова йде про формування високопрофесійного персоналу підприємства, що і являє собою людський фактор суспільного розвитку, сукупність людських ресурсів сучасного виробництва. Можливість та спроможність персоналу організації максимально реалізувати власний потенціал, а також сприяти досягненню основних цілей підприємства і є персонал підприємства. При цьому, саме комплексну характеристику індивідуума, яка включає в себе як кваліфікаційний, так й інтелектуальний рівні, розуміють під потенціалом особистості.

Управління персоналом – це комплексна прикладна наука про організаційно-економічні, адміністративно-управлінські, технологічні, правові, групові та особистісні фактори, способи та методи впливу на

персонал підприємства для підвищення ефективності в досягненні його цілей [1]. Отже, з метою забезпечення стабільності та досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства (фірми) необхідно формувати, навчати та цілеспрямовано мотивувати його удосконалення як один з економічних ресурсів підприємства.

Склад працівників, що мають спільні цілі, є економічним потенціалом підприємства, який спрямований на реалізацію конкретного виду професійної діяльності в різних сферах. В сукупності з цілями роботодавця це сприяє досягненню та реалізації конкретних завдань, як самої організації, так і людей, що працюють в ній.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-методологічні підходи до управління персоналу досліджувалися багатьма вченими. Можна відзначити Меньшикова М.О., Виноградського М.Д., Беляєву С.Д., Криворучко О.М., Водолажську Т.О., Ситник Н.І. та ін. Головною сутністю управління персоналом є працівники, які є цінністю для досягнення стратегічних цілей компанії, яку треба удосконалювати та розвивати. Це дозволяє сформулювати основну мету управління персоналом – створення, розвиток і реалізація з максимальною ефективністю трудового потенціалу підприємства. Управління персоналом, з цієї точки зору, є сукупністю механізмів, принципів, форм і методів впливу на створення, розвиток і використання персоналу підприємства, що реалізуються як ряд взаємозалежних напрямків і видів діяльності. Управління персоналом є системою організації, а також процесом і структурою. Завдяки цьому управління персоналом виступає цілісною системою і діяльністю по забезпеченню необхідною кількістю співробітників необхідної компетенції [2].

Постановка завдання. Метою дослідження є виявлення аспектів та системи формування персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для будь якого підприємства головною метою є отримання максимального прибутку при мінімальних затратах в умовах ринкової економіки, яка в свою чергу не стоїть на місці та постійно змінюється. Навіть незначні на перший погляд нюанси можуть коштувати підприємству конкурентної переваги на ринку. Тому, з моменту заснування підприємства, керівництво повинне вирішувати безліч комплексних проблем, пов'язаних з підвищенням ефективності роботи.

Незаперечним є той факт, що ринок праці є одним із ключових елементів в ринковій економіці. Він являє собою систему суспільних відносин, пов'язаних з процесом купівлі-продажу трудових послуг працівників (послуг праці).

Інакше кажучи, ринок праці – це сфера формування попиту та пропозиції на робочу силу. Встановлення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили є основною функцією ринку праці. Саме там такий товар, як “робоча сила” отримує свою обґрунтовану вартість.

На даному етапі розвитку світової економіки, навряд чи хтось буде сперечатися з таким твердженням: людина – це головна робоча сила. Кожен індивід на ринку праці є унікальним працівником, що має свої характеристики, навички та знання, що допомагають в реалізації тих стратегічних цілей підприємства, саме на якому він працює.

Співробітники будь-якого підприємства є саме тим ресурсом, за рахунок якого можна як отримати значну конкурентну перевагу та досягти успіху, так і втратити можливість для успішного функціонування.

Залучення до співпраці кваліфікованих кадрів і ступінь їх мотивації є одними із ключових факторів соціально-економічного розвитку. Питання підвищення конкурентоспроможності на ринку для будь-якого підприємства не може вирішуватися без попереднього аналізу трудового потенціалу робочої сили.

Управління персоналом являє собою різноманітність функцій, суб'єктів і методів, які є предметом науки «управління персоналом».

Одночасно ця соціальна діяльність, а також різні аспекти її впливу на підприємство, людину та суспільство є об'єктом аналізу багатьох наук.

Управління персоналом існує на таких рівнях:

- на теоретичному (прогнозування організаційних ситуацій, одержання нових знань шляхом опису та класифікації явищ, встановлення причинних, функціональних та інших зв'язків й закономірностей між ними);
- на прикладному (управління персоналом займається питанням зміни та перетворення реальних виробничих ситуацій, розробкою конкретних моделей, проектів і пропозицій для підвищення ефективності використання робітників).

Комплексний, інтегративний характер управління персоналом виявляється в структурі знань управління персоналом як науки. Її складають власні знання, що відображають, не тільки вплив різних характеристик працівників на їхнє залучення на підприємство, відбір та організаційну поведінку, а й засоби та прийоми практичного використання встановлених взаємозв'язків з метою забезпечення економічної й соціальної ефективності підприємства.

Так, управління персоналом, який вивчає людину в усіх її проявах, що впливають на всі процеси у підприємстві: від її залучення до ефективного використання всього її потенціалу зображено на рис. 1.

Дані аспекти особистості впливають на поведінку працівника під час його роботи.

Управління персоналом вивчає, а також враховує вплив усіх аспектів людини на організаційну поведінку. Головна специфіка даної науки полягає у визначенні структури та змісту, а також її підхід до дослідження свого предмету.

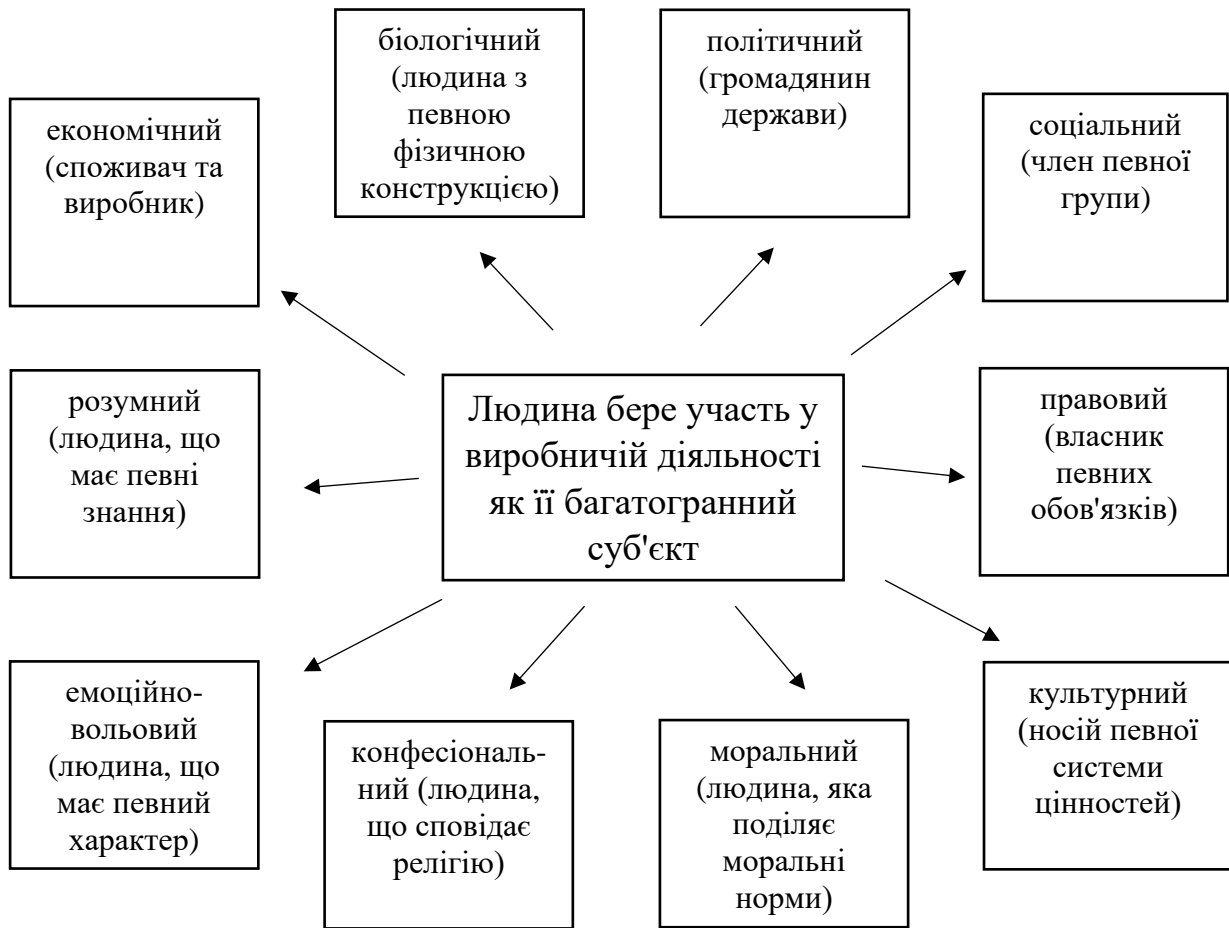


Рис. 1. Людина у виробничій діяльності

Практичною значимістю управління персоналом є:

- розробка теорій, технік, стратегій, засобів та способів управління персоналом;
- глибоке осмислення практичного управління людьми та вимоги її соціальної ефективності;
- мотивація керівників на основі альтернатив, запропонованих наукою, до змін технік, моделей, стилю, засобів та способів керівництва робітниками.

Для менеджерів управління персоналом пропонується три види послуг:

1. На основі досліджуваних у межах науки управління персоналом зв'язків між різними організаційними явищами можна розробити та протестувати різні теорії або моделі в області управління

персоналом. Теорії, які випробувано, можуть стати у нагоді менеджеру та допомагають зрозуміти наслідки його вчинків, пояснюючи йому: «Якщо Ви зробите А, то швидше Ви одержите Б».

2. Іноді, вивчаючи вчинки, наука управління персоналом може запропонувати менеджеру більш широку різноманітність можливих варіантів поведінки, ніж він міг використовувати до цього. Поєднаний з гарною теорією, розширений та збагачений репертуар управлінської поведінки збільшує кількість альтернатив для дій.

3. За допомогою збільшення кількості альтернатив поведінки, найважливіші наслідки яких можна науково передбачати, дослідження в межах науки управління персоналом допомагають менеджерів простежити за еволюцією своїх майбутніх вчинків та їхні можливі результати. Це підвищує імовірність формування оптимального варіанту поведінки.

Управління персоналом здійснювати не легко, звичайно, оскільки люди можуть бути чутливими до запропонованих вимог та здатні приймати рішення самостійно. Щоб уникнути реакції, яка може виявитися непередбачуваною та в результаті, ситуація розвиватиметься до конфлікту, потрібна чітко організована структура системи управління персоналом. Система управління персоналом – це об'єднання методів, різних прийомів та технологій організації роботи з кадрами [3].

Персонал – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Вплив зовнішніх факторів конкретизується у таких параметрах макроекономічного розвитку, як кількість активного населення, загальноосвітній його рівень та кон'юнктура ринку праці [4].

Можна сказати, що в цілому, управління персоналом – це є досягнення поставлених цілей підприємством, що являється діяльністю вищого керівництва.

Для ефективної роботи підприємства потрібно не тільки здійснювати контроль над працівниками, а й грамотно організувати працю. Організацією праці співробітників повинні займатися кваліфіковані фахівці, адже чим підприємство більше, тим складніше управління персоналом, а значить воно потребує правильної побудови структури управління.

В даний час багато авторів, формулюючи підходи до управління персоналом, виходять із припущення про те, що побудова системи як один з концептуальних питань для будь-якого підприємства є раціональний і лінійний процес (рис. 2).

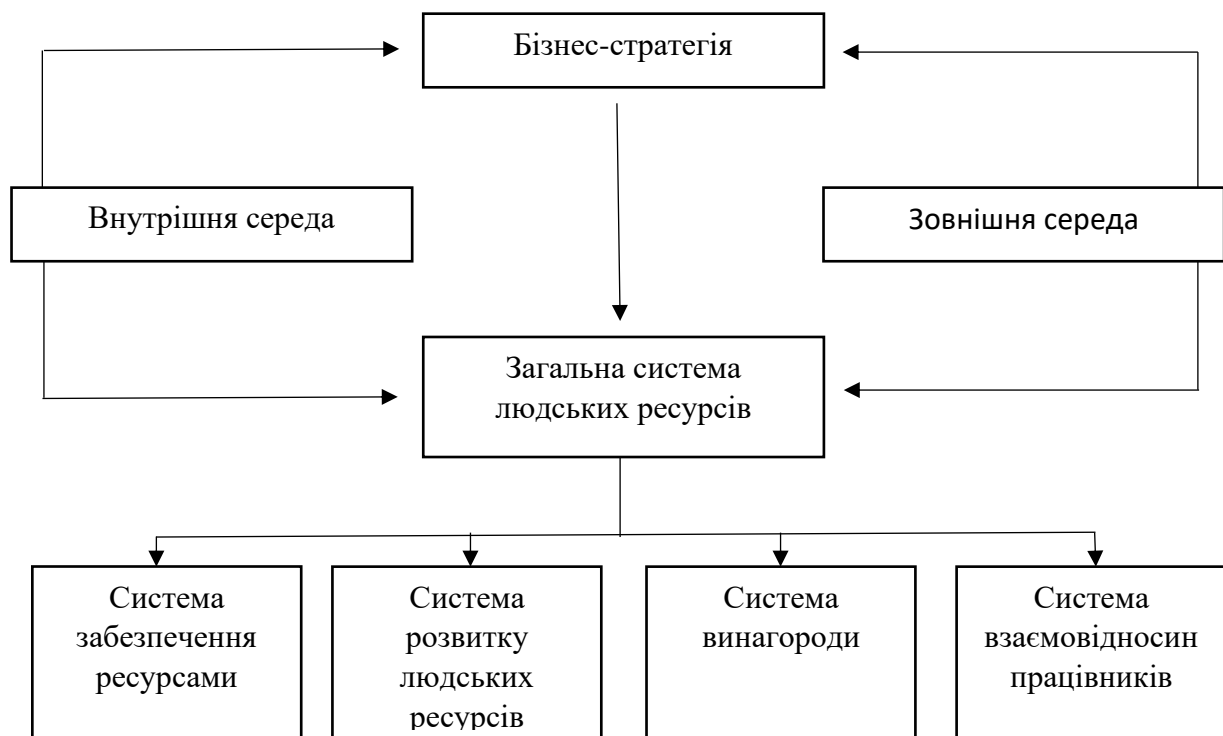


Рис. 2. Лінійна модель системи управління персоналом

Таким чином, загальна система людських ресурсів повинна базуватися на стратегії бізнесу і забезпечувати її реалізацію. Одночасно вона покликана визначати зміст і створювати конкретні підсистеми управління людськими ресурсами. Модель системи управління персоналом може розглядатися як сукупність основних підходів, принципів, методів

побудови і реалізації стратегії в сфері управління персоналом підприємства. Лінійність розглянутої моделі визначає обмеженість можливостей її застосування.

На оперативному рівні система управління персоналом покликана сприяти створенню професійного колективу, а також забезпечувати мотивацію праці і сприятливий соціально-психологічний клімат на підприємстві. При цьому реалізація функції управління персоналом повинна сприяти реалізації всіх інших функцій управління на підприємстві

Структура управління на підприємстві необхідна для якісного та своєчасного здійснення виробничих процесів.

Щоб досягти високого рівня розвитку організації в умовах ринкової економіки необхідно не тільки ставити певні цілі й прагнути до них, а й вирішувати деякі завдання.

До цілей можна віднести:

- підвищення конкурентоспроможності підприємства;
- підвищення ефективності та продуктивності праці, щоб досягти більшого прибутку.

До завдань віднести:

- поповнення підприємства кваліфікованими працівниками у потрібній кількості;
- створення зв'язку між організаційною, технічною та виробничою структурою потенціалу працівників;
- використання в повній мірі потенціалу персоналу та всього колективу;
- забезпечення колективу максимально комфортними умовами праці;
- допомога працівникам з самодисципліною, організованістю, співпрацею;
- формування стабільного колективу;

- створення умов для посадового просування персоналу.

Для того, щоб була взаємодія, потрібно, щоб повністю була сформована структура та принципи системи управління персоналом в організації. Тільки в певних умовах вони будуть поєднуватись. Для побудови системи управління потрібно врахувати:

- принципи, що визначають будь-які вимоги до створення служби управління персоналом;
- принципи, що визначають потрібний курс для розвитку якісної системи управління персоналом.

У процесі управління персоналом є важливі такі пункти :

1. Планування та досягнення цілей.
2. Організація комплектації кадрів, професійний відбір кадрів і їх підготовка.
3. Регулювання робочої сили та рівня заробітної плати.
4. Контроль над виконанням наказів, відповідності займаній посаді.
5. Облік зміни складу персоналу, ведення звітності.

Постановка керівництвом цілей підприємства є початком створення системи управління персоналом. Саме стратегія розвитку підприємства визначає завдання, визначаються важливі аспекти роботи, такі як, навчання та захист персоналу, встановлюються цінності, розвиток яких буде працювати на потрібну стратегію. Кожна організація вибирає свою стратегію [5].

Структура персоналу організації може виглядати інакше, якщо розглядати її як найважливішу складову частину будь-якої організації та основну характеристику системи (рис. 3).

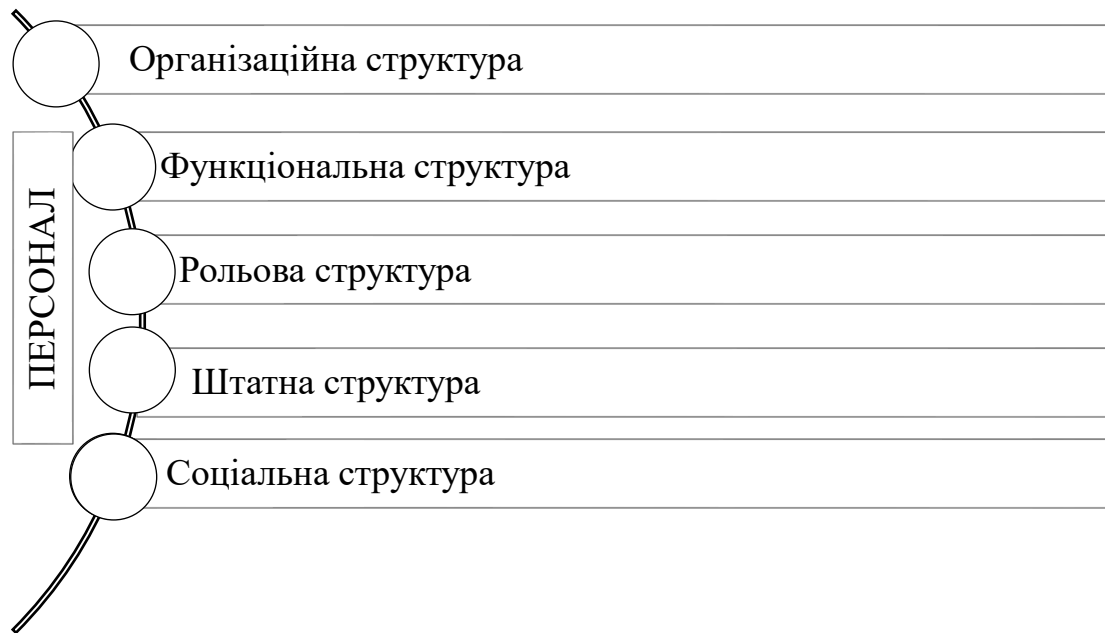


Рис. 3. Структура персоналу підприємства

- Організаційна структура – це склад та підпорядкованість взаємопов’язаних ланок в управлінні, які включають апарат управління й виробничі підрозділи.

- Функціональна структура відображає поділ управлінських функцій між керівництвом та окремими підрозділами. Функція управління являє собою частину процесу управління, виділену за певною ознакою (планування, персонал, маркетинг. Праця, якість, облік, заробітна плата).

- Рольова структура характеризує колектив за участі у творчому процесі на виробництві, по комунікаційним і поведінковим ролям. Це є особливо важко в умовах командної праці. Поведінкові ролі характеризують типові психологічні моделі поведінки людей на виробництві, в побуті, в конфліктних ситуаціях.

Соціальна структура характеризує трудовий колектив за соціальними показниками (стать, вік, професія, кваліфікація, національність, освіта та ін.) Серед показників соціальної структури найбільше значення в управлінні персоналом мають такі показники як: стать, вік, стаж роботи, сімейний стан.

Структура персоналу по статевому признаку заснована на поділі працівників на жінок та чоловіків в загальній чисельності, а також в різних вікових та професійних групах.

Також структура персоналу за віком характеризується часткою осіб відповідних вікових груп у його загальній чисельності. Стаж роботи в даній організації характеризує стабільність трудового колективу.

Розглянувши персонал як єдину систему, виявляємо, що основною її характеристикою може бути структура персоналу. Структура персоналу – це сукупність взаємозв'язків між характеристиками персоналу, які забезпечують збереження основних властивостей персоналу при різних зовнішніх і внутрішніх змінах.

Для того, щоб керувати діяльністю організації, керівництво має володіти не тільки методами управління персоналом, а й методами зміни структури персоналу [6-9].

Висновки. Формування єдиної стратегії розвитку організації є неефективним без чіткого розуміння, якими економічними інструментами та перевагами володіє підприємство. Лише після повного аналізу системи формування персоналу підприємства можна приступати до встановлення реальних цілей. Для максимізації використання трудових ресурсів на підприємстві повинна бути створена чітка та ефективна система управління персоналом. Здійснення підбору працівників різних категорій, які необхідні для підприємства, є одним з найважливіших етапів для реалізації системи управління персоналом. Даний етап забезпечує для виробництва кваліфіковану робочу силу, а також сприяє на зайнятість працездатного населення та пом'якшує його соціальне напруження в суспільстві.

Література

1. Криворучко О.М. Менеджмент якості на підприємствах автомобільного транспорту : теорія, методологія і практика : монографія / О.М. Криворучко. Х. : ХНАДУ, 2006. 404 с.
2. Будякова О.Ю., Новікова А.К. Формування ключових компетенцій персоналу в процесі цифровізації економіки. Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації: мат. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 08 жовтня 2021 р.). Київ : КНУТД, 2021. С. 36-37.
3. Denysenko Mykola, Budiakova Olena Modern strategies personnel management in the epoch of the digital economy Digital economy and digital society: Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology Monograph 22. Wydawnictwo Katowicach, 2019. С. 234-242.
4. Денисенко М.П., Будякова О.Ю., Волощук Ю.В. Зарубіжний досвід управління персоналом. Вчені записки Університету «КРОК» (економічні науки). № 2(54). 2019. С. 137-144.
5. Денисенко М.П., Будякова О.Ю. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств. Приазовський економічний вісник. 2018. № 5(10). С. 175-181.
6. Денисенко М.П., Будякова О.Ю. Підвищення індексу людського капіталу – важлива складова інноваційної кадрової політики підприємств. Економіка та держава. 2019. № 4. С. 11–17.
7. Денисенко М. П., Шапошнікова О. М., Будякова О. Ю. Сутність та роль інвестиційного бізнес-планування в сучасних умовах господарювання. Вчені записки Університету «КРОК». 2019. №1(53). С. 46-50.
8. Budiakova O., Tsarenok D. Innovative solutions for enterprise personnel in the digital economy. Innovative solutions in modern science. 2019. №6 (33). P. 5-18.

9. Кальєніна Н. В. Сутність категорії «управління персоналом» / Н. В. Кальєніна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2018. № 3. С. 111-115.